

キャリア発達をテーマにしたサイコエデュケーショナル・グループの効果検討

A psychoeducational group approach of career development

宮崎 圭子
跡見学園女子大学

斉藤やす子
星槎大学

【要約】

本研究の目的は、キャリア・アンカーをセルフアセスメントするサイコエデュケーショナル・グループを実施し、その効果を検証することであった。また、統制群として、キャリアに特化しない自己理解をテーマとしたサイコエデュケーショナル・グループを設定し、その比較検討も行った。対象者は、通信制の大学生である。実験群は11人（M：36.45歳、SD：14.05歳）、統制群30人（M：39.37歳、SD：12.02歳）である。効果測定として、時間イメージ尺度（都筑、1993）を用いた。混合計画の2要因分散分析を行い交互作用が認められたため、単純主効果検定を行った。現在イメージでは、preにおいて実験群の方が統制群よりポジティブな傾向にあった（10%水準）。また、統制群においては、postで有意にpreよりポジティブな方へ変化していた（0.1%水準）。未来イメージでは、preにおいて実験群の方が統制群よりポジティブであった（5%水準）。時間イメージでは、統制群においてpostでよりポジティブな方へ変化していた（5%水準）。実験群において、自身のキャリア・アンカーを知ることができたものの、厳しい現実の中で、新たな課題（キャリア）を突き付けられた形になった可能性を考察した。

【問題と目的】

グローバル化、IT化の急速な進展で、社会がかつてなく速度を増して変化している。現在の職業生活も、その流れの中で長期的展望が困難であり、不安定かつ不透明感が強くなってきている。その背景を受けて、若者へのキャリア教育・キャリアガイダンスは、従来のような卒業時だけの指導では不十分である。卒業後の自身のキャリアを自ら構築していく力を身につけさせる必要性が重要である。このような考え方が、現在のキャリア発達理論では共通した認識となっていると、下村（2008）は指摘

している。

Watts（2001）も、キャリアは決める（choose）のではなく、作り上げていく（construct）方へシフトしていく必要性を主張する。こうした動向は先進諸国共通のものであり、日本のキャリア教育・キャリアガイダンスもキャリア環境の激変を正確に認識していく必要性を下村は重要視する（2008）。

さらに下村（2008）は、以下のように述べている。ポストモダンアプローチと呼ばれるキャリア発達理論の特徴の1つは「narrative（物語的）」である。このアプローチ

は自身のキャリアを「narrative（物語的）」のように考えることに重きを置く。様々な事象の連続である人生において、キャリアは「キャリア物語」である。その物語には、その人自身の価値観、将来の展望等すべてが包含されている。従って、キャリア支援においても「良い」ナラティブを構築するプロセスに介入する必要性が出てくるということになる。

また、下村は以下の2点も指摘している（2008）。1点目は、従来のキャリア発達理論（素朴なマッチング）に対する批判が込められているということである。従来のキャリア発達理論においては職業適性検査を実施し、カウンセラーがクライアントに具体的な方向性を提供するといった一方通行の関係性を、現在のキャリア構築論は批判するのである。現在のキャリア構築論はカウンセラーとクライアントの双方向的な関係性を重視するのである。2点目は、従来のキャリア発達理論は、本人の社会的な要因を無視しがちであったということである。言い換えれば、厳しい現実の中で、本人の適性等だけでキャリアを自由に選択できるわけではないという問題意識があると主張しているのである。したがって、社会との相互作用の中で自分のキャリア物語の構築を考えていくことになる。

岡本（2011）が指摘している客観的キャリアから主観的キャリアへの移行の重要性もこの文脈で捉えられるだろう。また、岡本や高橋（2003）はキャリアの主体は組織ではなく個人であると説く。そしてそれを自律的なキャリア観と呼ぶ。

ではここで次のような疑問が生じる。激変していく社会との相互作用の中で自分の

キャリア物語の構築を考えていくことは、まったくもって適切なことと思われる。しかしながら、それを考えていくプロセスの中で指標となるものがやはり必要となるのではないか？その指標の1つとなりえるものは、やはり従来の職業適性検査や職業興味検査のようなものなのだろうか？個人にとって、ある特定の職業領域への適性、興味があるという情報は確かにキャリアにおける自己理解に対して、一定の効果はあるだろう。しかしながら、どのような支援アプローチであっても、特定の職業領域への適性、興味という情報は、限定性が高いだけに、その人自身が抱えている社会経済的要因との対立を孕む可能性が出てくる。

一方、Schein（1990）はキャリア・アンカーという概念を提唱している。キャリア・アンカーとは仕事の概念から生まれた自己イメージであり、どんなに難しい選択を迫られた時でも放棄することがないものである。船の錨のようなものであり、どのような組織でどのような仕事をしていても、その人の拠り所となる錨があり、それを概念化したものである。この概念は、能力、動機、価値の3つの要素を統合して認識される自己概念であり、キャリア発達を通して内面に安定的に見出されるものとされている。金井・高橋（2009）は、「キャリア・アンカー セルフ・アセスメント」に次のような記述をしている。「プロジェクトや自発的活動でさらにもう一歩が伸びるのは、どんな理由からですか？ キャリア上でそれにぶち当たったときに、自分が最も大切に思っていることは何ですか？ ……………このような難しい問題を深く考え抜くための一助となるよう（キャリア・ア

ンカー セルフ・アセスメントは) 設計されています。]

その人が自身のキャリア・アンカーを知ることが、個人のニーズ、キャリアの方向性を明らかにすることができる(宮城、2002)。キャリア・アンカーは次の8つに分類されている。専門機能別コンピタンス(TF)、全般管理コンピタンス(GM)、自律・独立(AU)、保障安全(SE)、企業家的創造性(EC)、奉仕・社会貢献(AV)、純粋な挑戦(CH)、生活様式(LS)である。

さらに、平野(1994)は、キャリア・アンカーのコンセプトが日本においても妥当性があることを、定量的データに基づいて実証している。

一方、サイコエデュケーション(心理教育)という領域が注目されるようになって久しい。サイコエデュケーションとは、「臨床フレームでは解決できなくなった個々人の心理的かつ多様な問題に対処する、教育フレーム(心理的なスキルを教授することに焦点を当てる)からの広い意味でのカウンセリングのアプローチである」(岡林、1997)と定義されている。そもそも医療領域から誕生したこのサイコエデュケーションは、「治療する」現場で「教育を行う」といった発想の転換がそのニーズに合致した(宮崎、2013)。その有効性の確認が積み重ねられてきたことから、今もなお発展し続けているのである。そして、「教育する」現場でもこのサイコエデュケーションが展開されてきたのである(McWhirter、1995; 宮崎、2013)。先述したキャリア教育・キャリアガイダンスもサイコエデュケーションの枠組みでとらえ直

すことが可能であると考えている。実際、宮崎(2008)は大学職員のキャリア開発(キャリア発達)をサイコエデュケーション・グループアプローチで試みその効果を報告している。また、*The Career Development Quarterly*において、psychoeducationalをキーワードで検索をかけると、21件がヒットする(例えば、Malott & Magnuson, 2004; Quimby & O'Brien, 2004)

以上より、本研究の目的を以下とした。自身のキャリア・アンカーをセルフアセスメントするサイコエデュケーション・グループを実施し、その効果を検証することである。統制群として、キャリアに特化しない自己理解をテーマとしたサイコエデュケーション・グループを設定し、その比較検討も行う。

【方法】

実施時期：2013年7月～8月

対象者：X大学(通信制)学部生

①実験群 11人(男性1名、女性10名)

平均年齢 36.45、SD 14.05

②統制群 30名(男性7名、女性23名)

平均年齢 39.37、SD 12.02

質問紙：

①キャリア・アンカー：Shein(2006 金井他 2012)が作成した40項目からなる。

②時間イメージの測定：都筑(1993)が開発したSD法による時間イメージ尺度を用いた。20の形容詞対から成り、「あなた自身の現在をイメージした場合、次の各対のどこに最もよく当てはまりますか。」という指示で7段階評定するよう求めた(Table 1)。過去・未来イメージに対しても、同じ20個の形容詞対に「あなた自身の過去

Table 1 時間イメージ尺度項目

1	楽しくない-楽しい
2	空虚な-満ち足りた
3	恐ろしい-すばらしい
4	魅力のない-魅力のある
5	冷たい-あたたかい
6	暗い-明るい
7	希望のない-希望のある
8	遅い-速い
9	困難な-容易な
10	遠い-近い
11	重要でない-重要な
12	短い-長い
13	小さい-大きい
14	悪い-良い
15	単調な-変化に富んだ
16	あいまいな-はっきりした
17	不安定な-安定な
18	とじた-あけはなした
19	活気のない-生き生きした
20	受身的な-能動的な

(未来)をイメージした場合、次の各対のどこに最もよく当てはまりますか。」という指示で7段階評定するよう求めた。それぞれの過去・現在・未来尺度の合計点を20で除したものを過去イメージ、現在イメージ、未来イメージとした。また、時間イメージは、上記各20個(現在・過去・未来)計60個の合計得点を60で除したものとした。

③フェースシート：居住形態(家族と同居、独居、その他)、年齢、性別、現在仕事をしているかについて、回答を求めた。

実験群のサイコエデュケーションプログラム内容：

プログラムの概要をFig. 1に記す。Furr

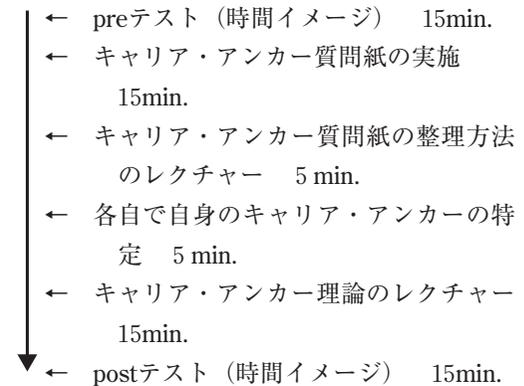


Fig.1 キャリア発達サイコエデュケーションのプログラム

(2000)はサイコエデュケーションにおいて6ステップモデルを提唱している。本研究はこの6ステップモデルを参考に構成した。

- ①目的：参加者のキャリア発達を促進することである。
- ②ゴールの内容：参加者が自身のキャリアを従来とは違った視点で振り返り、理解を深めることである。
- ③目標の設定：参加者が自身のキャリア・アンカーを知ることにした。
- ④内容の選択：キャリア・アンカーを知ることという目標により、必然的に認知的要素にコミットすることとした。
- ⑤エクササイズ的设计：キャリア・アンカーを質問紙によってセルフ・アセスメントする。
- ⑥評価：サイコエデュケーション実施前後に、上記の時間イメージ尺度(都筑、1993)を使用する。

統制群のサイコエデュケーションのプログラム

自己理解をテーマにしたサイコエデュ

午前の部	
← preテスト (時間イメージ) 15min.	
← ペンネーム作成 5 min.	
← 歩いて自己紹介 5 min.	
← パースデーライン 15min.	
← 二人一組の肩もみ 10min.	
← 他己紹介 20min.	
← 権利の熱気球 25min.	
← 別れの花束 30min.	
午後の部	
← グループコラージュ作成 90min.	
← postテスト (時間イメージ) 15min.	

Fig.2 統制群のサイコエデュケーションのプログラム

ケーションを実施した。(Fig. 2参照)

ここでいうところの自己理解とは、心理学で取り上げられる幅広い概念の自己理解である。実験群のサイコエデュケーションの目標は、自身のキャリア・アンカーを知ることである。実験群の目標は、言い換えれば、キャリア・アンカーのみの狭義の自己理解となろう。

【結果】

1. 実験群と統制群の比較

現在・過去・未来・時間のイメージを従属変数に、実験群・統制群およびpre・postを独立変数とした2要因分散分析(混合計画)を行った(Table 2)。過去イメージにおいては、交互作用、主効果のどれにも有意差は検出されなかった。現在イメージ、時間イメージにおいては、5%水準で交互作用が確認できた。未来イメージでは、10%水準で交互作用が検出された。そのため、単純主効果検定を行った(Table 3)。

現在イメージでは、preにおいて10%水準ではあるが、実験群の方が統制群よりポジティブな傾向にあった。また、統制群においては、postでは0.1%水準で有意にpreよりポジティブな方へ変化していた。

未来イメージでは、preにおいて5%水準で有意に実験群の方が統制群よりポジティブであった。

時間イメージでは、統制群において5%水準で有意に、postでよりポジティブな方

Table 2 2要因分散分析結果(反復測定 混合計画)

従属変数	主効果		交互作用
	実験群・統制群	pre・post	
現在イメージ	—	—	F(1, 37) = 4.25 *
過去イメージ	F(1, 38) = 0.46 n.s.	F(1, 38) = 0.65 n.s.	F(1, 38) = 0.34 n.s.
未来イメージ	—	—	F(1, 38) = 3.08 †
時間イメージ	—	—	F(1, 36) = 4.64 *

(† ; p<.10 * ; p<.05)

Table 3 単純主効果検定

従属変数	pre	post	実験群	統制群
現在イメージ	実験群>統制群 (†)	n.s.	n.s.	post>>>pre
未来イメージ	実験群>統制群	n.s.	n.s.	n.s.
時間イメージ	n.s.	n.s.	n.s.	post>pre

(† ; p<.10 < ; p<.05 <<< ; p<.001)

Table 4 参加者達のキャリア・アンカータイプ

参加者	年齢	タイプ	サイコエデュケーション実施後の感想
1	30代	SV	福祉職についているが、その中で専門職を目指したいと。進むべきか現状のままでいたほうがいいのか悩んでいる。タイプの的には進むべきなのでは、と感じた。
2	50代	TF・SV	現在は無職。今年3月まである園の園長。現場が大好きだったにもかかわらず家内経営の為？園長に。自分の思いとは違う中でトップの立場になり楽しさより安全にしか神経が働かず、クレーム処理や保護者との対応がメインの仕事となり、又、金銭（経営）に関わることに不満を感じていた。この4月に退職し、大学に通う。今後は現場にいつでも入れるピンチヒッターの仕事と、母親教育にチャレンジしたい。
3	50代	TF	以前は研究室で実験をしていた時期があり、回りに聞くとその頃いちばん楽しそうだったねといわれた。自分ではそんなことはないと思っていた。でも、ある意味役職に推薦されたときに断ったりするなど当てはまっていると思った。
4	50代	TF	今、私自身専門的な仕事をやっており、今現在の自分はありのままていよいか？と感じている。困難なことがあっても、以前よりがんばれると感じるのはこの成果なのかな、と思った。
5	10代後半	TF	今、やりたいこと目指している事そのままだったので安心した。自分はやっぱりこの道を進むべきだと実感。それが分かって勉強を今もできていることは幸せ。
7	40代	TF	会社勤務をやめて2年学校へ行き、幼稚園教諭・保育士の免許をとった。幼稚園で6年働き、この仕事を一生の仕事とすると心の喜びがあった。保育士として7年働いたが、(主任として働いたが)立場がしっくりこない。心が疲れて自分にも疲れてしまった。職場を去り、再び幼稚園で子どもを見ている(大学で勉強しながら)。私はTFの数字が高いこともなんとなくわかっていた。今の働き方は自分に合っている。このキャリアアンカーを通して、「私、これで良かったんだ、今の自分で生きていく！」とおだやかに自分を受け止めた。「このプログラムありがとう。」
8	30代	SV	人の役に立つ仕事をしたいと思っているので納得の結果。2番目に高かったのがTF専門性。3番目がEC起業家。3番目が意外。自分で何かをするのが苦手なので。でも、将来子どものために何かNPO法人を立ち上げて、何か出来たら良いな、という思いはあったのでそれがあらわれたのだと思う。これで良いのか？という迷いがあったけれど、今回の結果を見て「これで良いんだ」という思いに変わり、やってよかった。ありがとうございました。
9	20代	CH	予想外。今後の進路に関して悩んでいるときだったので、とても良い参考に。よく考えてみれば「勝つ」「負ける」のように直ぐに結果が出る職業を好んでいるような気がする。とてもいい自己理解につながった。
10	20代	TF	「TF」のタイプであることは、きっと自他共に共通の認識なのではないかなと感じることが多い。「AU」の低さにも納得。出来れば「TF」のような道を進みたい。
11	10代後半	LS	私も仕事をするようになれば自由もほしい、家庭も仕事も、というようになると思います。楽しく両立できる職に就こうと思いました。

(6番の参加者は未申告)

へ変化していた。

2. 居住形態、性別、仕事をしているかについて

実験群において、上記3つの要因による差を検討した。現在・過去・未来・時間のイメージを従属変数に、2要因分散分析（混合計画）実施した。その結果、交互作用、被験者間の差はすべてにおいて有意差が検出されなかった。

3. キャリア・アンカー8タイプ別の差の検討

実験群において、上記8つの要因による差を検討した。現在・過去・未来・時間のイメージを従属変数に、2要因分散分析（混合計画）を実施した。その結果、交互作用、被験者間の差すべてにおいて有意差が検出されなかった。ちなみに、実験群10人（1名未申告）のキャリア・アンカータイプをTable 4にまとめた。

【考察】

1. キャリア・アンカーによるサイコエデュケーションの効果について

狭義のテーマに特化していない自己理解をテーマとするサイコエデュケーションでは、現在イメージ、時間イメージが有意にポジティブな方へ変化した。実験群では有意な差は検出されなかった。このことについて以下3点を考察してみる。

サイコエデュケーション実施前においては、実験群の方が統制群より、現在イメージ（10%水準）、時間イメージ（5%水準）が有意にポジティブであった（Table 3）。このことから、そもそもグループの特性が異なっていたことが挙げられよう。実験群はサイコエデュケーション実施前から現在

イメージ、時間イメージがポジティブであった。そのため、この程度の介入で変化を起こすのがやや困難であったことが考えられる。それに対して、統制群は実施前からネガティブな状況であった。そのため多少の介入で変化が起きやすかったのではないだろうか？

2つ目として、実験群の「キャリア」を扱ったテーマそのものにあるのではないだろうか？先述したように、厳しい現実の中で、本人の適性等だけでキャリアを自由に選択できるわけではないという問題がある（下村、2008）。本研究の参加者の平均年齢は30代後半である。また、実験群において、半数以上が現在何らかの仕事についている。その中で、自身のキャリア・アンカーを知った。そのことは自己のキャリアを理解する上ではメリットがあった。しかしながら、自由に仕事を選択できるわけではない厳しい現実の中で、将来にむけて、新たな課題（キャリア）を突き付けられた形になったのではないだろうか？その根拠が、Table 4に挙げたサイコエデュケーション実施後の感想文の中に見られる。「進むべきか現状のままでもいいのか悩んでいる。典型的には進むべきなのは…」 「以前は研究室で実験をしていた時期があり、回りに聞くとその頃いちばん楽しそうだったねといわれた。…」等の葛藤を想像させる記述がみられる。

試みに、アンカー結果と参加者達の現状

Table 5 現在仕事についている人数

	仕事についている	仕事についていない
実験群	7人	4人
統制群	23人	7人

Table 6 アンカー結果と現状との一致・不一致の影響

	アンカーと現状	M	SD	被験者間効果
pre時間イメージ	一致	5.23	1.09	F(1, 8) = 3.71 †
	不一致	4.46	0.43	
post時間イメージ	一致	5.45	0.96	
	不一致	4.34	0.39	

に対する一致度（アンカータイプが活かしている仕事に就いているか）を独立変数に、2要因分散分析を行った（Table 6）。ちなみにTable 5は、現在仕事に就いている人数である。時間イメージにのみ被験者間効果が10%水準で有意な傾向が検出された。アンカー結果と一致している参加者群の方において、時間イメージがポジティブな傾向にある。

キャリアにおいては、他の自己変数（例自己表現が活発、内向的、…等）よりも環境の影響を受けやすい（社会の経済状況等）。そして、その環境は個人の認知変容では如何ともしがたいことがよく起こる。それ故、社会との相互作用の中で自分のキャリア物語の構築を考えていくことになる。従って、キャリアを扱うサイコエデュケーションにおいても、社会との相互作用を考慮したエクササイズの工夫が必要となるであろう。例えば、キャリア・アンカーの結果と現状が不一致の場合、現状でどのような工夫をするとそのキャリア・アンカーが発揮されるかを話し合う、考えさせるというエクササイズが有効なのかもしれない。この点において、宮崎(2008)の研究と比較して考察してみる。この研究は大学職員（学生対応の職務）に対して実施したキャリア発達促進を目標としたサイコエデュケーションである。サイコエデュケーシ

ョン実施後、参加者の現在イメージが0.1%水準で有意にポジティブな方向に変化した。また、ストレス反応が1%水準で有意に低減された。宿泊形式という恵まれた条件化でのサイコエデュケーション実施であった。エクササイズも3種類を用意し実施したため、今回の短時間でのサイコエデュケーションとの単純比較は慎重にならなければならない。しかしながら、このサイコエデュケーションでは、ゴール（Furr、2000）を「職員の窓口対応能力を促進させること」としている。キャリア発達をテーマにしながら、ゴールは参加者等の「日常職業生活」に密接に関わるものにしていく。この視点が1つのポイントかもしれない。本研究でのサイコエデュケーションでは、キャリア・アンカーをセルフ・アセスメントし、キャリア発達促進を目的としている。キャリア・アンカーという大きく抽象的な概念を日常職業生活にコミットさせることのできる、つまり具体性の高いゴール（P4の②）が有効なのかもしれない。

3つ目として、キャリアが内包している時間スパンの長さが挙げられよう。統制群のサイコエデュケーションを通して、「今、ここ」の自分を体感し見つめることが可能である。それ故、現在イメージが大きくポジティブに変容したものとする。それに対して、「キャリア」は「今、ここ」

の自己を含む未来の自己（しかも未解決な課題として）も見つめることとなる。ただ単に「自分はこういう特性があったのだ」という単純な理解では済まなくなる。アンカーの特性を自身のキャリアを通してどう具体化させるのかという過程のスタートラインを提示したのみとなったのではないだろうか？ そのため一部の参加者には消化不良があったのではと考えている。さらには、提示したスタートラインが参加者のその後有効であったかどうかとも重要だろう。このことを検証するには、フォローアップを調査する必要があるだろう。

上記2点は今後の課題である。

【謝辞】

本研究におきまして、ご協力下さいました参加者の皆様に心から厚く御礼を申し上げます。

【引用文献】

- 平野光俊 (1994). キャリア・デベロップメントーその心理的ダイナミクスー 文真堂
- Furr, S.R. (2000). Structuring the group experience: A format for designing psychoeducational groups. *Journal for ecialists in group work*, 25 (1), 29-49.
- Malott, K.M. & Magnuson, S. (2004). Using Genograms to Facilitate Undergraduate Students' Career Development: A Group Model. *The Career Development Quarterly*, 53 (2), 178-186.
- McWhirter, J.J. (1995). 学生のためのグループカウンセリングー心理教育的グ

- ープに関する最近の理論と傾向ー (Cusumano, J. 通訳) 学生相談研究, 16 (1), 53-59.
- 宮城まり子 (2002). キャリアカウンセリング 駿河台出版社
- 宮崎圭子 (2013). サイコエデュケーションの理論と実際 遠見書房
- 宮崎圭子 (2008). 大学職員のためのサイコエデュケーションプログラムの効果研究ーキャリア開発をテーマに 産業カウンセリング研究, 11 (1), 13-22.
- 岡林春雄 (1997). 心理教育ーpsychoeducationー 金子書房
- 岡本英嗣 (2011). 自律的キャリアへの取り組み事例とその課題 (一考察)ー日本の大企業・正社員の実態調査からー 経営学研, 9, 79-93.
- Quimby, J.L. & O'Brien, K.M. (2004). Predictors of Student and Career Decision-Making Self-Efficacy Among Nontraditional College Women. *The Career Development Quarterly*, 52 (4), 323-339.
- Schein, E.H. (2006). Career anchors.ーSelf-assessmentーNew Jersey: John Wiley & Sons, Inc. (シャイン, E.H. 金井壽宏・高橋潔 (訳) (2009). キャリア・アンカーーセルフ・アセスメントー 白桃書房)
- Schein, E.H. (1990). Career anchors: Discovering your real values. San Francisco: Pfeiffer Wiley.
- 下村英雄 (2008). 最近のキャリア発達理論の動向からみた「決める」について キャリア教育研究, 26, 31-44.
- 高橋俊介 (2003). キャリア論: 個人の自

律のために会社は何をするべきか 東
洋経済社

Watts, A.G.(2001). Career education for
young people : Rationale and provi-

sion in the UK and other European
countries. International Journal for
Educational and Vocational Guidance,
1, 209-222.